

## Approche critique de la « transitologie » socioprofessionnelle et dérives des logiques d'accompagnement

**L**e cycle de l'activité étude-travail-inactivité, construit sur le modèle salarial et masculin de l'emploi de type industriel à plein temps, se désorganise. Les perturbations touchent inégalement les âges de la vie, les sexes, les milieux sociaux, les métiers, les territoires, même si l'héritage social et culturel reste un facteur déterminant des trajectoires et des constructions identitaires. Dans un marché du travail de plus en plus complexe, non seulement des jeunes de moins de vingt-cinq ans, mais des personnes sans diplôme, des femmes restées longtemps inactives, des chômeurs de plus de quarante-cinq ans, se découragent et baissent les bras, parfois après un parcours d'insertion fait de prestations sociales, de stages, de formation et d'emplois assistés... L'émiettement à l'entrée dans la vie active, l'effritement en fin de carrière, des interruptions dans sa trajectoire au travail font apparaître une série de transitions plus ou moins difficiles à négocier : au sein de l'emploi (temps partiel/temps plein, travail salarié/travail indépendant) ; entre formation et emploi ; entre chômage et emploi ; entre emploi et activités socialement utiles et l'inverse ; entre emploi et retrait d'activité.

Nous avons été amenée (Bachelart, 2002) à explorer trois de ces transitions : vers l'emploi, pour des jeunes en insertion ; entre la formation et l'emploi à travers la transformation d'un métier ancien confronté à de nouvelles demandes sociales ; entre chômage et entrepreneuriat individuel dans l'accompagnement de femmes créatrices d'activité. Ces trois expériences nous conduisent à une analyse critique des modalités d'accompagnement des trajec-

toires dans ce que l'on repère comme un « marché transitionnel du travail ». Ce concept tente de donner une signification sociale positive aux nouvelles situations d'emploi et d'activité souvent vécues sur le mode négatif. Il représenterait une nouvelle perspective de régulation du marché du travail destinée à aménager institutionnellement les phases du cycle de vie durant lesquelles les conditions d'emploi s'écartent de l'emploi à plein temps, à durée indéterminée, auprès d'un employeur unique<sup>1</sup>.

De nouvelles pratiques d'intervention sont apparues autour des questions d'insertion et de médiation. Elles relèvent d'une « transitologie », traitée comme gestion des flux et des personnes en « transit », plus que d'un accompagnement socioprofessionnel intégrant ses paradoxes : efficacité et efficience (Julien, 1996) ; don et contrat (Fustier, 2000) ; urgence et longue durée (Pineau, 2001) ; relation de service et transactions identitaires (Autès, 1998).

Ces nouvelles fonctions en construction brouillent les frontières du travail social traditionnel et transforment les métiers de la formation. L'« accompagnement » devient le maître mot de ces pratiques en émergence : accompagnement social, professionnel ; accompagnement de publics spécifiques ; accompagnement vers l'emploi ou dans l'emploi ; accompagnement vers un logement autonome ; accompagnement de projet... L'accompagnement est un terme générique qui regroupe des pratiques diverses, parfois combinées. Selon les situations, ces pratiques consistent en une prestation de service dans une logique de la réponse à une demande matérielle ; elles s'apparentent à un acte de réparation destiné à un public « cible », ou constituent une forme d'intervention relationnelle identitaire pour faire face à des questions existentielles. L'accompagnement recouvre des pratiques qui se situent dans des orientations radicalement différentes :

- individualiser les parcours dans un culte de la performance et de l'excellence, dans une volonté libérale de déréguler, flexibiliser et précariser le marché du travail ;
- s'atteler à atténuer les souffrances générées par l'évolution des parcours pour soutenir les subjectivités qui prennent en compte les évolutions du salariat, la précarité et la flexibilité réellement subies ;
- comme contre-projet qui suscite une réflexion critique sur les obstacles majeurs à la subjectivation : pouvoir se projeter dans l'avenir, se situer dans des liens avec le collectif, protéger la mobilité des travailleurs, assurer leur formation globale dans un monde aux changements accélérés.

1. Cette thématique est présente dans les travaux français menés par le Commissariat général du Plan (Boissonnat, 1995). Le rapport Berlorgey-Fouquet (2000) prend le parti de s'inscrire dans la logique déjà définie dans le rapport Supiot, en particulier celle de la reconnaissance de « cercles de droits sociaux », autrement dit la reconnaissance d'un statut social du salarié au-delà du contrat de travail. Il s'agit d'organiser des « sécurités actives » pour favoriser des transitions positives sans compter sur un retour au plein-emploi des années 1950 ou 1960.

## Les accompagnateurs : des « intercalaires » dans une société désorientée

Les fonctions d'accompagnement se sont développées à fois dans les métiers du travail social et dans ceux de la formation. Leur apparition s'inscrit dans de profondes mutations des politiques sociales, glissant d'un modèle républicain de promotion des individus et des groupes à une visée procédurale de réparation d'individus devenus « incertains ». L'idéal de non-exclusion des individus vulnérables, le pari de l'intégration de personnes réputées inéducables et le projet éducatif émancipatoire faisaient l'horizon des travailleurs sociaux et des mouvements d'éducation populaire. L'assistance républicaine portée par l'Etat éducateur est aujourd'hui remplacée par les stratégies d'insertion d'individus isolés confrontés à la précarité croissante des statuts et des trajectoires singulières. Il est alors demandé à chacun de produire lui-même son projet tandis que disparaissent les mécanismes de solidarité sur lequel peut s'appuyer l'individu de la société salariale pour construire les voies de sa socialisation. Cela touche potentiellement toutes les populations.

### Des intermédiaires organisés en sous-profession du travail social traditionnel

Tout un tissu intermédiaire de médiateurs, agents d'insertion, référents sociaux s'est construit en marge des travailleurs sociaux traditionnels pris dans des processus d'alourdissement bureaucratique de leurs tâches (qui ont contribué à les éloigner du public) et de montée en force de la gestion pénale du social. De nouveaux intermédiaires ont été placés – dans les métiers de la « présence sociale » du quotidien et de la proximité, entre le bénévolat professionnalisé et les professionnels spécialisés – entre des « indigènes » capables de comprendre la langue locale, des chefs de projet coordinateurs de politiques territorialisées et des élus qui ont en concession la gestion de certaines populations. Avec au milieu des « gares de triages » où des « référents » sont chargés d'aiguiller le public dans la prolifération de ressources spécialisées. Trois modèles d'intervention peuvent être dégagés<sup>2</sup> :

– le modèle de l'« intermédiation » : pour les intervenants dont l'accompagnement est finalisé sur une fonction d'interface entre la demande sociale (de l'utilisateur) et l'offre de biens sociaux (emploi, formation, logement). La notion d'intermédiation signifie la position active de l'intervenant social entre la demande et l'offre. On y observe une combinaison de modalités individuelles

2. Cf. « Vers une typologie des emplois de l'intervention sociale », Programme de recherche *Observer les emplois et les qualifications des professions de l'intervention sociale*, Paris, CNAF, CGP, DAS, DIJ, DIV, MIRE, SESI, CDC, mai 1998.

et collectives d'intervention dans un accompagnement souvent structuré de manière contractuelle ;

- le modèle de l'« accompagnement à base procédurale », en référence à des missions institutionnelles. Ce registre d'intervention est organisé autour de l'instruction et de l'administration de droits à partir d'une évaluation sociale. L'approche est dominée par des tâches réglementaires et administratives. La « procédure » est un chemin obligé qui autorise et légitime la relation d'aide et qui est l'objet de la transaction avec l'utilisateur sur le modèle du travail prescrit ;
- le modèle de l'« accompagnement de la socialisation » porte de manière frontale sur des processus de socialisation des personnes et des groupes. Ces fonctions classiques se combinent dans un mixage de l'approche individuelle et de l'approche collective en microgroupes, ou d'un mixage de l'accompagnement social et de l'animation communautaire.

### **Relations de service ou/et transactions identitaires**

Soupçonné, dans les années 1970, d'être au service d'une forme de contrôle des classes dominantes sur les classes populaires, le travail social est aujourd'hui dans le flou, dans l'absence de cadre entre des institutions et des individus, entre un marché rétréci et des demandes d'emploi impossibles à satisfaire. Les « accompagnateurs » ont parfois l'impression de gérer des personnes « stockées » dans un quartier, ou dans un dispositif, et d'organiser les « flux ». Le travail social remplit une fonction de tri entre populations, et l'opération symbolique centrale consiste à faire porter par les sujets les échecs du système à ses marges et à leur imputer les raisons de ces situations (Autès, 1998).

Les intervenants ont le sentiment difficile d'être placés là en bouche-trou ou en trompe-l'œil. Les plus exposés par le travail d'accompagnement sont ceux qui sont en contact direct, en proximité avec les personnes en situation de précarité ou d'exclusion. Lorsque le travail n'est pas accessible à ceux qui n'ont pas les compétences scolaires et sociales pour s'y projeter et s'y maintenir, l'accompagnement individuel consiste à aider les personnes à construire des arrangements pour survivre sans avoir une image trop dégradée d'elles-mêmes. Pour les accompagnateurs, il s'agit souvent de permettre aux populations de vivre sans trop désespérer, en conservant pour elles-mêmes l'espoir d'accéder à un statut plus viable et plus valorisant. Dans cette relation, les accompagnateurs ont à faire face à des demandes matérielles et à des individus en souffrance qui vivent des questions existentielles. Ils ont à répondre à des demandes de réassurance, à affronter des conflits, des attentes de soutien psychologique. En effet, pour répondre efficacement à des demandes d'argent, de logement, de formation, la prestation de service n'est pas dissociable des prestations immatérielles de conseil et d'aide psychosociale. Pourtant, ce ne sont

pas souvent les professionnels les plus qualifiés pour affronter les souffrances existentielles qui sont en première ligne. C'est ce niveau d'intervention « sur » l'individu que l'on envisage dans sa singularité ou dans ses engagements collectifs, l'intervention portant alors en même temps sur le groupe, la communauté, le quartier, le territoire.

La question de la réparation identitaire nécessite d'articuler un professionnalisme relationnel avec les questions de la cohésion sociale et du vivre ensemble posées au niveau plus global. La compétence relationnelle dans le vis-à-vis entre le prestataire et le bénéficiaire concerne différents registres : le technique, le contractuel et le civil (qu'avaient mis en évidence les travaux de Goffman). Il convient d'en ajouter un quatrième : le registre civique où les ajustements concernent les notions d'équité, de justice et de citoyenneté.

### La formation inféodée à la logique d'emploi

Dans le secteur de la formation, le développement des démarches d'accompagnement s'est inscrit dans le mouvement d'individualisation du salariat, de la mobilité, de l'évaluation des compétences personnelles et de la flexibilité du travail. La formation professionnelle est chargée de permettre la continuité du parcours professionnel des personnes en maintenant, par le biais de la validation des acquis d'expérience, un lien entre la personne et l'emploi. L'évolution de la formation continue et la loi de modernisation sociale de 2002 donnent un peu plus de corps à cette idée de « parcours professionnels ». Cela s'inscrit métaphoriquement dans la terminologie même des intitulés des dispositifs : « TRACE » (trajet d'accès à l'emploi) pour les jeunes les moins insérés ; « nouveau départ » pour des adultes décrochés du travail. Dans les métiers de la formation, la « transitologie » comme « gestion » des transitions est devenue prégnante et a pris différentes formes : stages à visée de clarification d'un projet professionnel ; démarches individuelles ou collectives d'orientation, de bilan, de reconversion, de requalification... Cette gestion institutionnelle des transitions s'est considérablement structurée ces dernières années dans les services publics<sup>3</sup>, le secteur associatif ou caritatif. En devenant prestataire, ou sous-traitant, le secteur de la formation s'est grandement fait inféoder à l'emploi en privilégiant les exigences économiques et professionnelles par rapport aux dimensions personnelles et globales. La volonté d'inscription de la formation professionnelle au

3. L'ANPE propose des « prestations d'accompagnement dans l'emploi », dont l'objectif est d'aider le demandeur, lors de sa reprise d'activité professionnelle, à intégrer et à garder son emploi durablement (Note 2001-133 du 24/12/2001).

Les « Espaces ressources emploi » (ERE), initiés en 1997 à l'AFPA, ont pour objectif l'accompagnement individuel vers l'emploi pour les bénéficiaires en fin de formation et rencontrant des difficultés particulières pour trouver un emploi dans leur domaine de compétences.

4. Le CNIDFF, avec le soutien du Fonds social européen, a initié le Réseau européen d'accompagnement des femmes vers l'emploi (REDA). Cf. Seignourel (2002).

cœur de l'emploi souligne une orientation renforcée vers le « modèle de la compétence ». L'injonction libérale transfère à l'individu la responsabilité de gérer son capital personnel de compétences et d'améliorer son « employabilité » pour faire face à un marché de l'emploi dont les contours sont de plus en plus flous. La formation se centre sur la finalité exclusive d'adaptation aux logiques de production. On constate cependant que le renforcement acharné des performances individuelles est souvent ruiné par la politique de surqualification à l'embauche.

Les différents intervenants contribuent eux-mêmes à générer des inégalités de fait dans la pratique d'insertion à travers une logique souvent implicite de sélection interne entre les bénéficiaires (« tri à l'employabilité »), ou en fonction du nombre de places disponibles, à un moment donné dans les différentes offres institutionnelles d'insertion ou les offres locales d'emploi (« tri à l'opportunité ») comme s'il s'agissait d'intégrer en préalable le jugement d'exclusion proféré par la sphère économique sans s'interroger réellement sur les raisons de leur inutilité sociale et professionnelle et sur la partialité des préconisations d'insertion. On observe alors que la strate intermédiaire des dispositifs d'insertion, des entreprises d'entraînement, de l'emploi assisté, de la formation qualifiante devient lieu de sélectivité qui utilise les mêmes critères que le marché, sans réelle égalité des chances (Guillerm, 2002). On occulte le fait que le retour effectif vers l'emploi dépend davantage de l'état du marché du travail – et, par là même, de la place que la société accepte de faire aux personnes privées de travail –, et que les spécificités du marché de l'emploi sont le reflet du comportement des entreprises et de l'ensemble des acteurs sociaux.

En devenant prioritairement « professionnelle », la formation s'éloigne d'une conception de la formation de l'homme dans son « entièreté » (artistique, esthétique, de citoyen), celle de l'homme collectif, social, capable de vivre avec les autres et de communiquer. Nous sommes loin du projet de Gelpi (2001) selon qui « se former, c'est apprendre à désapprendre, à vivre ensemble, à créer, à résister, à aimer, à lutter de façon non violente ». S'agit-il vraiment d'une radicalisation des changements dans la formation, sous la pression économique ?

## **Articuler les réalités psychiques subjectives, les dynamiques sociales et les choix sociétaux**

Les limites, que nous avons expérimentées, des pratiques d'accompagnement soumises aux logiques de l'efficacité productive nous font revendiquer une conception de la formation comme accompagnement des morphogénèses transactionnelles permanentes que l'individu construit dans des transactions à la fois biographiques et relationnelles avec son environnement (Bachelart, 2002). Cette conception de la formation invite à tenter d'articuler l'accompagnement relationnel identitaire, l'accompagnement de l'organisation

locale des solidarités, et l'interpellation des orientations globales des pouvoirs publics et des acteurs économiques.

Les problématiques complexes dans lesquelles se situent les pratiques d'accompagnement socioprofessionnel nécessitent une lecture à plusieurs niveaux – des choix sociétaux, des dynamiques sociales et des réalités psychiques subjectives – et des tentatives d'articulation de ces niveaux :

– le microniveau des trajectoires objectives et subjectives des individus impliqués ;

– le mésoniveau des négociations collectives, des transactions intermédiaires de l'emploi, des structurations professionnelles et des formes de régulation localisées ;

– le macroniveau des évolutions économiques des différents secteurs et des grandes orientations des pouvoirs publics et des entreprises.

Au niveau individuel, la fragilité des points de références stables et l'incertitude concernant le futur affecte les identités. « Comment élaborer une anthropologie de la subjectivité ? », s'interroge Ehrenberg (1995). Le sentiment subjectif d'une similitude et d'une continuité constitutives de l'identité adulte est remplacé par la fragilité des points de référence et une incertitude touchant au futur. Le problème est non plus seulement de savoir comment y arriver, mais où aller. Il est demandé (exigé) que l'individu agisse de façon autonome, qu'il soit capable d'entrer dans la logique de contrat et de projet. Pour rester en alerte et vigilant si l'orientation choisie a été retirée du marché ou a perdu ses pouvoirs de séduction, si les places auxquelles l'individu peut avoir accès ne suffisent plus à former des buts pour des « projets de toute une vie », il lui est proposé (imposé) d'opérer un retour sur lui-même pour réactiver ou mettre en forme ce qui, dans son bagage personnel, peut assurer son maintien dans l'emploi.

Dans cette quête, les démarches biographiques de mise en sens des itinéraires sont parfois privilégiées pour tenter de dégager un fil conducteur de son parcours marqué par des reconfigurations professionnelles, et aussi personnelles. De même, la clinique de l'agir professionnel se développe pour contribuer à l'analyse de la subjectivité au travail. Cela n'est pas sans obstacles tant les constructions identitaires sont inséparables des rapports sociaux de domination. La posture réflexive induite par l'intimation réflexive sur soi révèle l'inégale distribution sociale des dispositions à parler de soi/écrire sur soi. La difficile formalisation des expériences professionnelles à bas niveau de qualification, l'établissement d'un dossier privilégiant l'écrit et l'abstraction dans les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) constituent autant d'attentes paradoxales à l'égard des personnes les moins dotées en pouvoir scolaire.

La production narrative est un ressort qui permet aux individus de renouer avec leur identité individuelle, à travers le sens redonné à leur vie et à leur place. Mais on ne peut se contenter d'une exploration seulement « for-

melle » des éléments de type curriculum vitae, bilan de compétences ou même récit de vie. Ceux-ci ne prennent sens que si l'on parvient à dégager des nœuds de signification qui permettent d'embrayer sur le réel à travers des récits toujours situés, contextualisés. Ces pratiques nécessitent un positionnement éthique et politique. Elles ouvrent deux voies d'interprétation : elles peuvent entraîner la personne dans un processus d'imposition de normes de comportement ou d'assujettissement instrumental ; elles peuvent contribuer à produire l'autonomie du demandeur, restaurer sa capacité d'action, le libérer des dépendances qui ont provoqué sa demande d'intervention. Cette ambiguïté se trouve au cœur du travail d'accompagnement qui n'est efficace que s'il s'inscrit dans le double registre des transactions normatives et identitaires, en tension entre la « demande » et le mandat de la société. Il importe cependant d'être vigilant devant les multiples entreprises d'injonction sociale à l'intériorité de divers prescripteurs d'intro-spection (Poliak, 2002). La demande à « parler de soi » induit une importante psychologisation des problèmes sociaux. Ces démarches sont un peu illusoire lorsque l'inquiétude principale est de trouver un travail rémunérateur pour subsister. Il n'existe pas de solution biographique aux contradictions du système, bien que ce soit de telles approches qu'on nous pousse à imaginer ou à construire.

## L'individu, ses supports sociaux et ses appartenances collectives

116

Les travaux de Castel (1995) insistent sur une conception de l'individu non pas pris comme tel mais considéré à partir de ses supports, c'est-à-dire de ce qui le soutient en arrière-plan. Dans le récit de la Famille Nour, Catherine Delcroix (2001) montre remarquablement l'importance de la famille comme support social et la subtilité des relations avec les institutions. Elle rappelle que les sujets vivent dans des mondes sociaux. Les subjectivités sont toujours situées. Les individus sans soutien sont ceux qui vivent des bouleversements économiques en termes de difficultés financières, mais aussi de perte d'appartenance et de protection. En l'absence du sentiment d'appartenance et défini à partir de ses manques, en particulier de la relation salariale, l'individu « par défaut » se voit doté d'un statut spécial dans le cadre de l'exercice de la solidarité publique. Ces statuts fournissent un soutien mais avec un grand risque de marquage de ceux qui les reçoivent.

L'individualisation du « placement » des individus dans la société remet en question le fragile équilibre qu'avait réalisé la société salariale entre promotion de l'individu et appartenance à des collectifs protecteurs, et rend particulièrement vulnérables les populations mal scolarisées, mal logées, mal considérées... La rémunération à la performance, les formes particulières d'emplois salariés (travail temporaire, travail à temps partiel, travaux saisonniers) produi-

sent des populations de travailleurs, hétérogènes et singulières. La multiplication des formes de travail a affecté les collectifs de travail. Les échecs et les réussites sont de plus en plus souvent vécus comme personnels. Il est plus difficile de comprendre qu'ils conservent intrinsèquement une dimension sociale lorsque de nombreuses personnes se trouvent dans des « communautés molles », peu conflictuelles, qui les protègent peu.

Devant l'absence de collectif de référence, la formation répond parfois par des dispositifs collectifs qui contribuent ponctuellement à créer des communautés « crochet » (Bauman, 2001), « où les gens [peuvent] ensemble suspendre leurs peurs et leurs angoisses individuelles et accomplir des rites d'exorcisme en compagnie d'individus tout aussi effrayés et anxieux qu'eux ». Cette barricade ne fournit pas d'assurance collective contre le risque individuel, mais elle procure un court répit à la solitude pour ceux qui ne répondent pas à l'individualisme de marché. La plupart de ces dispositifs prévoient de combiner : la découverte de soi ; le repérage de sa situation personnelle par rapport à l'accès à l'emploi ; l'histoire de ses expériences personnelles ; l'identification des acquis et des dominantes dans les choix d'orientation ; la définition de cibles d'emploi privilégiées ; la découverte de l'environnement et de la réalité des emplois. Les démarches sont généralement centrées sur la personne, parfois sur un groupe. Elles informent sur le tissu socio-économique local plus qu'elles ne cherchent à l'influencer.

De nouveaux défis imposent de repenser l'organisation des relations de travail et la promotion de nouveaux types de groupements intermédiaires. L'autonomie grandissante de l'action publique locale laisse un espace important pour le déploiement de politiques innovantes en matière d'organisation des acteurs locaux en faveur d'un développement social local. Les tentatives de coopération au plan le plus décentralisé – entre les partenaires sociaux, les acteurs publics et les diverses institutions –, qui garantissent la prise en compte d'un *homo situs*, individu inséré dans l'espace pluridimensionnel écojuridique, cognitif, symbolique<sup>5</sup>, sont encore expérimentales. Nous avons besoin pour cela de lieux d'articulation possibles entre l'accompagnement des personnes comme individus à part entière, indépendants, capables d'appréhender et de maîtriser relativement leur futur, et les démarches de développement des territoires qui cherchent à construire leurs choix d'avenir.

5. Les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification, associations intermédiaires, entreprises d'insertion sont à l'intersection du champ de la flexibilité et du champ de l'insertion professionnelle. Ils tentent la promotion de nouveaux types de groupement intermédiaires pour gérer les situations de transition et les droits de tirages sociaux par la mise en place d'une gestion collective de l'emploi au niveau local mais les accords interprofessionnels qui peuvent poser les bases d'une négociation territoriale sont encore marginaux et ignorent la plupart du temps le facteur culturel déterminant dans les « matrices » anthropologiques des hommes.

On ne peut se contenter d'organiser les transitions entre différentes situations associées au marché du travail avec l'accompagnement social et en formation que cela implique sans poser les questions de la division du travail, et sans avoir un débat sur les normes d'une « société inhumaine » où l'on peut « mal-vivre dans le bien-être » (Salvador, 2001). La dimension globale et planétaire des problèmes fait mettre l'accent sur l'ancrage local et régional justifiant la mobilisation des acteurs locaux. Force est de constater que si l'on s'accorde sur la nécessité d'« articuler les territoires », ce souci reste encore largement incantatoire sans vraiment de traduction concrète.

## Conclusion

La généralisation de la « transitologie » comme visée de gestion de l'adaptation des individus à un contexte mouvant semble provoquer des dérives : psychologisation des problèmes socio-économiques ; injonction aux pratiques narratives instrumentalisées à des fins d'efficacité ; aplatissement de la richesse d'un relationnel identitaire ; réquisit d'adaptation sans agrégation nouvelle... Le champ de théorisation de l'accompagnement des transitions socioprofessionnelles doit encore s'enrichir de recherches méthodologiques et de positionnement éthique. Nous ne pourrions pas faire l'économie d'une appréhension de l'accompagnement des transitions, qui intègre le saut en complexité de l'individuel au collectif, du collectif au sociétal.

## Bibliographie

- AUTÈS, M. 1998. « La relation de service identitaire ou la relation de service sans service ». Relation de service et métiers relationnels. *Revue internationale d'action communautaire*. N° 40
- BACHELART, D. 2002. *Des bergers transhumants en formation*. Paris, L'Harmattan.
- BAUMAN, Z. 2001. « Identités et mondialisation ». *Lignes*. Octobre.
- BELORGEY, J.M. ; FOUQUET, A. 2000. *Minimas sociaux, revenus d'activité, précarité. Rapport du Commissariat général du Plan*. Paris, La Documentation française.
- BOISSONNAT, J. 1995. *Le travail dans vingt ans*. Paris, Odile Jacob, La Documentation française.
- CASTEL, R. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris, Fayard.
- COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN. 1993. *Redéfinir le travail social, réorganiser l'action sociale. Préparation du XI plan*. Paris, La Documentation française.
- DELCROIX, C. 2001. *Ombres et lumières de la famille Noir*. Paris, Payot.
- EHRENBERG, A. 1995. *L'individu incertain*. Paris, Calmann-Lévy.
- FUSTIER, P. 2000. *Le lien d'accompagnement, entre don et contrat salarial*. Paris, Dunod.
- GELPI, E. 2001. *Futurs du travail*. Paris, L'Harmattan.
- GUILLERM, C. 2002. « La formation continue dans le cadre de l'éducation

et la formation tout au long de la vie ». *Réussir Education*. N° 48, juin.

JULLIEN F. 1996. *Traité de l'efficacité*. Paris, Grasset.

LIÉTARD, B. 2002 « La place paradoxale du “je” dans les “jeux” de formation ». *Réussir Education*. N° 48, juin.

MAGGI-GERMAIN, N. 2002, « La loi de modernisation sociale et le développement de la formation professionnelle continue ». *Revue de droit social*. N° 3.

PERRET, B. 1998. *La réorganisation du cycle d'activité, enjeu d'un nouveau contrat social*. Paris, Rencontres Sauvy, 14 et 15 octobre.

JULLIEN, F. 1996. *Traité de l'efficacité*. Paris, Grasset.

PINEAU, G. 2001. *Temps et contre-temps en formation permanente*. Paris, Anthropos.

POLIAK, C.F. 2002. « Manières profanes de “parler de soi” ». *Genèses*. N° 47.

SALVADOR, J. 2001. *La société inhumaine, mal-vivre dans le bien-être*. Paris, L'Harmattan.

SEIGNOUREL, D. 2002. « Le réseau européen d'accompagnement des femmes vers l'emploi ». *Actualité de la formation permanente*. N° 177, mars-avril.

SUPIOT, A. 1999. *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission européenne*. Paris, Flammarion.